

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000798/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/06/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014715/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.106992/2020-03
DATA DO PROTOCOLO: 17/04/2020

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.037.150/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO COSTA GARCIA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO-RJ, CNPJ n. 34.273.029/0001-69, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MANOEL MARTINS MEIRELES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados de empresas de asseio e conservação**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS PARTICULARES DE LIMPEZA URBANA**

O piso salarial da categoria profissional dos empregados das empresas de asseio e conservação de limpeza urbana, a partir de 1º de Março de 2020, será no valor de R\$1.239,00 (um mil e duzentos e trinta e nove reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados abaixo relacionados terão os salários que se seguem:

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.444,48
ASSISTENTE JURÍDICO	R\$ 1.777,62
ASSISTENTE DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 2.390,36
ASSISTENTE FINANCEIRO DE LIMPEZA URBANA	R\$ 2.854,96
AJUDANTE DE MECÂNICO	R\$ 1.292,81 +20%insalubridade
AJUDANTE DE PINTOR	R\$ 1.244,33 +20%insalubridade
ALMOXARIFE A - LIMPEZA URBANA	R\$ 1.562,14
ALMOXARIFE ABASTECEDOR DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.346,67
ANALISTA DE QUALIDADE	R\$ 3.016,55
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.314,35
AUXILIAR DE JARDINAGEM DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.315,86
AUXILIAR DE ALMOXARIFE A - LIMPEZA URBANA	R\$ 1.260,21
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO M DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.239,00
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.239,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.239,00
AUXILIAR TÉCNICO	R\$ 1.508,28
AUXILIAR TÉCNICO ENGENHARIA AMBIENTAL	R\$ 1.508,28
BORRACHEIRO	R\$ 1.314,35
COLETOR DE LIXO	R\$ 1.246,48 +40%insalubridade
DESENHISTA CADISTA DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.508,28
ENCARREGADO ADMINISTRATIVO DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.547,53
ENCARREGADO DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.547,53
ENCARREGADO DE LANTERNAGEM E PINTURA	R\$ 1.547,53 +20%insalubridade



ENCARREGADO DE MANUTENÇÃO DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.939,21
ENCARREGADO DE MECANICA DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.939,21
ENCARREGADO DE OPERAÇÃO DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.547,53
ENCARREGADO GERAL DE LIMPEZA URBANA	R\$ 3.016,55
ENCARREGADO GERAL JUNIOR DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.547,53
ENCARREGADO MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS	R\$ 1.400,54
FISCAL DE COLETA DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.547,53
FISCAL DE VARRIÇÃO DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.400,54
GERENTE DE LIMPEZA URBANA	R\$ 3.016,55
GERENTE DE CONTROLE AMBIENTAL	R\$ 3.016,55
GERENTE DE CONTROLE OPERACIONAL	R\$ 3.016,55
GERENTE DE MANUTENÇÃO	R\$ 3.016,55
GERENTE OPERACIONAL	R\$ 3.016,55
JARDINEIRO DE LIMPEZA URBANA	R\$ 2.031,18
LAVADOR DE VEÍCULOS	R\$ 1.239,00 +20%insalubridade
LAVADOR / LUBRIFICADOR DE VEÍCULOS	R\$ 1.239,00 +20%insalubridade
MECANICO HIDRAULICO	R\$ 1.831,48 +20%insalubridade
MECANICO DIESEL	R\$ 1.831,48 +20%insalubridade
MECANICO	R\$ 1.831,48 +20%insalubridade
OPERADOR DE CAPINADEIRA	R\$ 1.239,00 +20%insalubridade
OPERADOR DE CEIFADEIRA MECANICA	R\$ 1.239,00 +20%insalubridade
OPERADOR DE MÁQUINA DE PINTURA	R\$ 1.239,00
SOLDADOR	R\$ 1.616,01 +20%insalubridade
SUBGERENTE	R\$ 1.939,21
SUPERVISOR OPERACIONAL DE LIMPEZA URBANA	R\$ 3.163,23

TÉCNICO EM ESTAÇÃO DE TRATAMENTO	R\$ 1.508,28
TOPÓGRAFO	R\$ 2.154,68
VARREDOR	R\$ 1.239,00 +20%insalubridade
VIGIA DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.239,00

Todos os valores mencionados anteriormente serão válidos para aplicação a partir de 1º de Março de 2020.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todos os empregados que já percebam salários superiores aos pisos estabelecidos na presente cláusula, permanecerão com os mesmos salários de 2019, a partir de Março/2020, não podendo perceber piso salarial inferior ao da sua função previsto na tabela acima.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As demais funções não previstas neste instrumento normativo de trabalho, permanecerão com os mesmos salários de 2019, a partir de Março/2020.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os empregados que prestam serviços às empresas representadas pelas partes convenientes, e que percebam salários superiores a R\$5.000,00 (cinco mil reais), permanecerão com os mesmos salários de 2019, a partir de 1º de Março de 2020, não podendo perceber piso salarial inferior ao da sua função previsto na tabela acima.

PARÁGRAFO QUINTO: Considerando que o Tribunal Superior do Trabalho - TST, no Acórdão 0000076-64.2016.5.10.0000, de 11/4/2017, permitiu que os instrumentos normativos de trabalho pudessem, à luz do artigo 7º, inciso XXVI, da Carta Magna, flexibilizar a legislação sobre cotas, em atenção à realidade do setor, sem, entretanto, convencionar qualquer tipo de regra de inobservância da reserva legal de vagas, e com base na prevalência da autonomia da vontade coletiva, previsto na Lei 13.467/17, os Sindicatos Convenientes acordam que o piso salarial do jovem aprendiz, a partir de 1º de Março de 2020, será de R\$ 1.045,00 (Hum mil e quarenta e cinco reais), convertido em salário/hora.

PARÁGRAFO SEXTO: As empresas prestadoras de serviços de asseio e conservação deverão aplicar o percentual de aprendizagem de 5%, previsto no art. 429 da CLT, sobre todas as funções que demandarem formação profissional.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Para efeito de enquadramento de função ao que demanda formação técnico-profissional metódica, prevista no artigo 429, da CLT, e consequente estabelecimento de cálculo de percentagem de que trata o art. 48, do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, entender-se-á por formação técnico profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas em ambiente de trabalho, realizada por meio de programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e a responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica estabelecidas no art.50 do Decreto 9.579/18.

PARÁGRAFO OITAVO: As empresas, diante da impossibilidade comprovada na contratação de jovem aprendiz, seja através de processos de recrutamento, anúncios em jornal, entre outros meios de recrutamento ou pela insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o art.55 do Decreto 9.579/18, poderão, ainda, como forma

alternativa de atender o aspecto social do parágrafo anterior, efetivar a contratação de jovens de 18 a 24 anos para prestarem serviços de asseio e conservação, com condições laborais e regime normal de trabalho.

PARÁGRAFO NONO: Os Sindicatos convenientes acordam que nos contratos de prestação de serviço, com jornada intermitente e/ou temporária, por sua natureza transitória, as empresas ficarão dispensadas do cumprimento das cotas de aprendizagem e pessoa com deficiência (pcd).

PARÁGRAFO DÉCIMO: Ficam excluídas da cota as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, de acordo com o art.51, §1º do Decreto 9.579/18, bem como as funções relacionadas no parágrafo primeiro da cláusula terceira da presente convenção coletiva de trabalho, que podem sofrer com incidências de periculosidade, insalubridade, jornadas noturnas e possível rotatividade, em função dos termos dos contratos terceirizados das empresas, e também por não demandarem formação profissional, por conseguinte, não existir cursos de aprendizagem, além de ser trabalho que não proporciona aos jovens uma formação profissional metódica, de complexidade progressiva, de forma a facilitar o posterior acesso do aprendiz ao mercado de trabalho, conforme jurisprudência – processo 0101447-71.2017.5.01.0005, 5º Vara do Trabalho do Rio de Janeiro e Recurso de Revista nº TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, de 06/08/2014.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, conforme acima descrito, devem ser excluídos os empregados afastados pelo INSS, para prestação de serviços militar, ou outros motivos previstos em lei, que suspendam ou interrompam os contratos de trabalho.

CLÁUSULA QUARTA - AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA - LEI Nº.13467/17

Os Sindicatos convenientes estipulam as condições de trabalho previstas neste instrumento normativo em consonância com as regras introduzidas no ordenamento jurídico pela Lei nº. 13467/17.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DATA DO PAGAMENTO

A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados até às 16:00 horas do quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para efeito de pagamento de salário, exclusivamente, o sábado não será considerado dia útil.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - CONTRA - CHEQUE

As empresas comprovarão o pagamento do salário por meio de contra-cheque, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas disponibilizarão os contra-cheques até 30 (trinta) dias após o efetivo pagamento do salário, com as discriminações das verbas salariais.

CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÕES

O empregado admitido para substituir um demitido, receberá salário igual ao empregado de menor salário do mesmo cargo ou função, não considerando vantagens pessoais, conforme Instrução Normativa nº 01 do TST.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS

As partes convenientes acordam que, devido às peculiaridades do setor econômico, as horas extras, adicional noturno, faltas e atrasos ocorridos no mês, poderão ser processados na folha de pagamento do mês seguinte ao da respectiva ocorrência.

CLÁUSULA NONA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS

Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, permanecem os salários os salários fixados pela CCT de 2019, a partir de 1º de Março de 2020, observando-se o Parágrafo Quarto da Cláusula Terceira.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso de sua categoria profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em função da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, os Sindicatos Convenientes resolvem adotar a súmula 374, do TST, acordando que empregado integrante de

categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O salário dos empregados administrativos ou operacionais, admitidos após a última correção salarial da categoria, será atualizado na subsequente revisão, proporcionalmente ao número de meses a partir da data de admissão, conforme Art. 5º da Lei 7.238/84 (CLT), respeitando-se a regra da irretroatividade dos pisos salariais estabelecidos no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, do presente Instrumento Normativo.

PARÁGRAFO QUARTO: São considerados como cargo de confiança, à luz do presente pacto normativo, os gerentes, chefes de departamentos e coordenadores, ainda que assinem folha de ponto.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Fica, desde já, ajustado que o décimo terceiro salário poderá ser pago em 2 parcelas, sendo a primeira no dia 30/11 e a segunda no dia 20/12 ou, alternativamente, em uma única parcela, a ser efetuada impreterivelmente até o dia 15/12.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas poderão, ainda, pagar em 4 parcelas mensais (setembro/20, outubro/20, novembro/20 e dezembro/20) o décimo terceiro salário, desde que seja complementado o seu valor integral até o dia 20 de Dezembro.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

Na prestação de serviços extraordinários, as horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as trabalhadas nos domingos e feriados com acréscimo de 100% (cem por cento), ambos calculados sobre a hora normal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 05:00 horas serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário base do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada de trabalho para todos os empregados, nas horas efetivamente laboradas no período entre 22:00 horas e 05:00 horas, será computada como 52 minutos e 30 segundos, conforme preceitua o parágrafo primeiro, do Art. 73, da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As horas que ultrapassarem o período compreendido entre as 22:00 horas e 5:00 horas, não serão remuneradas com o adicional noturno previsto no caput.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE

As empresas pagarão adicional de insalubridade aos coletores, no percentual de 40% (quarenta por cento), e dos varredores, o percentual de 20% (vinte por cento) de acordo com o Piso Salarial da Categoria, desde que o laudo do SESMET das empresas prestadoras de serviços considere os respectivos locais insalubres.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas pagarão o adicional de insalubridade para as demais funções da cláusula terceira em seu parágrafo segundo, que tenham a previsão do respectivo adicional, de acordo o Piso Salarial da Categoria, desde que o laudo do SESMET das empresas prestadoras de serviços considere os respectivos locais insalubres.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES

As gratificações pagas com habitualidade por mais de 6 (seis) meses consecutivas, excetuando-se, neste caso, as gratificações de insalubridade e periculosidade, bem como aquelas previstas nos parágrafos seguintes, incorporar-se-ão ao salário para efeito do pagamento das férias, décimo terceiro salário e FGTS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As importâncias, ainda que habituais, pagas à título de ajuda de custo, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição no valor de R\$ 18,00 (dezoito reais), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que laborarem até 4 (quatro) horas, para complementação da jornada normal de trabalho semanal, prevista no Art. 7º, XIII, da Constituição Federal, não farão jus, especificamente naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a 10% (Dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados.

PARÁGRAFO QUARTO: A concessão do auxílio alimentação ou refeição não será obrigatória se a empresa contratante franquear, sob qualquer condição, as refeições aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica facultado às empresas a concessão de auxílio alimentação ou refeição em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica facultado às empresas, com a respectiva anuência do empregado, a concessão do intervalo de 30 minutos para intervalo e/ou refeições nos moldes da Lei 13.467/2017.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE - TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, na forma pactuada abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

PARÁGRAFO QUARTO: O desconto legal do complemento do vale-transporte, conforme previsto no parágrafo terceiro, da presente cláusula, será limitado ao valor creditado.

PARÁGRAFO QUINTO: No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

PARÁGRAFO SEXTO: No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver o saldo não utilizado de vale transporte na rescisão do contrato.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A declaração falsa ou uso indevido do vale - transportes constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BOLSAS DE ESTUDOS

As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do Salário Educação para seus empregados, devendo comunicar aos mesmos sobre a abertura de convênio e de como devem inscrever-se para recebimento do respectivo benefício.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por empregado, a partir de 01 de Maio de 2020, conforme determinado na Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 01/02/2020, dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica, extensiva a cobertura aos dependentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A regulamentação desta Cláusula está fixada em Termo de Compromisso, assinado em 23.10.98, pelos Sindicatos Convenentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os novos empregados que vierem a aderir o Plano de Assistência Médica, de que trata o caput da presente cláusula, poderá ser realizado pelo SIEMACO-RIO no setor de trabalho do empregado, ou, se for da sua conveniência, comparecer na sede do sindicato laboral para assinar ficha cadastral e receber a respectiva carteira de assistência médica, e, ou, sua exclusão.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica convencionado que, os empregados que já aderiram o Plano de Assistência Médica, as empresas continuarão procedendo aos respectivos descontos.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica convencionado que o presente plano de assistência médica é de total responsabilidade do Sindicato Laboral convenente.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$ 12,00 (doze reais) por empregado, a partir de 01 de Maio de 2020, conforme determinado na Assembléia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Odontológica, extensiva a cobertura aos dependentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A regulamentação desta Cláusula está fixada em Termo de Compromisso, assinado em 29.01.2016, pelos Sindicatos Convenentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os novos empregados que vierem a aderir o Plano ONDONTOLÓGICO, de que trata o caput da presente cláusula, poderá ser realizado pelo SIEMACO-RIO no setor de trabalho do empregado, ou, se for da sua conveniência, comparecer na sede do sindicato laboral para assinar ficha cadastral e receber a respectiva carteira de assistência médica, e, ou, sua exclusão.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica convencionado que, os empregados que já aderiram o Plano de Assistência Médica, as empresas continuarão procedendo aos respectivos descontos.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica convencionado que o presente plano de assistência odontológica é de total responsabilidade do Sindicato Laboral convenente.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

Fica acordado que as empresas poderão conceder o benefício da antecipação salarial em até 40% dos salários normativos, com o propósito social de atender possíveis demandas urgentes e imprevistos do dia a dia. Para a viabilização do benefício em apreço, as empresas fornecerão aos empregados cartões magnéticos através de gestora de benefícios conveniada com os Sindicatos Convenentes, sem juros e quaisquer despesas para os empregados e para as empresas, com débito diretamente nas respectivas folhas de pagamento e repasse posterior à gestora de benefícios conveniada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A antecipação salarial prevista no caput da presente cláusula convencional deverá constar nos contracheques dos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de extravio, perda ou dano do cartão magnético, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Convenentes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A prestação dos benefícios iniciará a partir de **01/03/2020** e terá como base, para seus procedimentos, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no site da gestora em www.beneficiosocial.com.br. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório, em momento oportuno.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas, a título de contribuição, recolherão, obrigatoriamente, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de **10/03/2020**, o valor **total de R\$ 13,00 (treze reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br, conforme decisão em Assembleia Geral Extraordinária. O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao empregado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

PARÁGRAFO QUARTO – Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados pelas entidades, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no site da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.

PARÁGRAFO QUINTO – O empregador, que estiver inadimplente, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente, devendo o empregador responder a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração, indenização esta devida diretamente ao trabalhador e/ou seus familiares. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal de débito feita por e-mail, ficará isento desta indenização.

PARÁGRAFO SEXTO – Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso nos órgãos de proteção ao crédito.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta CCT, e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos,

obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

PARÁGRAFO OITAVO - Estará disponível no site da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do Benefício Social Familiar, dos últimos 12 (doze) meses, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado. Só poderá ser emitido o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, quem estiver rigorosamente em dia com o pagamento mensal do referido benefício para todos os seus empregados, vinculados a categoria profissional das entidades convenentes.

PARÁGRAFO NONO - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

PARÁGRAFO DÉCIMO - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA

As empresas implantarão benefício de fornecimento de cesta básica, de acordo com critérios a serem divulgados aos empregados, como forma de premiação. Faculta-se as empresas a concessão desse benefício em Vale Alimentação, no valor mensal de R\$ 77,00 (setenta e sete reais) no período de vigência deste instrumento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO PARA FILHOS EXCEPCIONAIS

As empresas concederão aos empregados que tenham filhos excepcionais, o pagamento equivalente a 20% (vinte por cento) do piso do coletor, desde quando comprovado por laudo médico do INSS, e devidamente ratificado pelo médico da empresa.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

Por se tratar de categoria profissional de asseio e conservação, cuja atividade é essencial para o bem estar da sociedade, e também por representar a base da pirâmide Laboral, os Sindicatos Convenentes, em prol da valorização social do trabalho, e para evitar qualquer possibilidade de precarização do trabalho, acordam que a homologação e quitação de rescisão dar-se-á na forma pactuada abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica acordado entre os Sindicatos Convenentes acerca da obrigatoriedade das empresas de realizarem todas as homologações de rescisões de contrato de trabalho com mais de 1(hum) ano de duração na sede do Sindicato Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A assistência sindical para homologação das rescisões de contrato de trabalho com mais de 1 (hum) ano de duração é da competência do sindicato laboral, em cuja jurisdição o empregado prestou serviços nos últimos 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÃO:

a) O pagamento das parcelas constantes no recibo de quitação deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia útil, incluindo-se o do vencimento.

b) Enquadram-se na previsão da presente cláusula:

- A rescisão antecipada, pelo empregador ou empregado, do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão por justa causa;
- A demissão com aviso prévio indenizado, dispensado o seu cumprimento;
- O pedido de demissão pelo empregado, com dispensa do cumprimento do aviso prévio;
- O término do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão com cumprimento do aviso prévio;
- O pedido de demissão pelo empregado, com cumprimento do aviso prévio;
- Demissão consensual.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

O empregado que estiver em cumprimento do aviso prévio poderá ser transferido para dentro do mesmo Município onde exerce suas funções. E se, neste período, o empregado demitido conseguir outro emprego, fica dispensado do restante do cumprimento do aviso e respectivo pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O cumprimento do prazo do aviso prévio previsto na legislação nº 12.506/11 dar-se-á de forma proporcional, aplicando-se integralmente tanto para empregado quanto para as empresas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese do contrato de trabalho ficar suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho, com percepção de auxílio doença ou acidente, por mais de um ano, o período suspenso não será computado para o cálculo do aviso prévio proporcional.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO

As empresas obrigam-se ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme determina a Lei nº 7.855/89 e Instrução Normativa n.º04/2002 da Secretaria de Relações do Trabalho, publicada no DOU de 03.12.2002.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data de sua correção salarial (data base), não terá direito à indenização adicional de 1 salário mensal, ficando prejudicado o disposto no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, por força da Lei 13.467/17, desde que o encerramento total ou parcial do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador de serviço (empresa contratante de prestação de serviços).

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EXPERIÊNCIA

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado na mesma função, quando readmitidos no período de 3 (três) meses após a respectiva demissão.

PARÁGRAFO ÚNICO: O contrato de experiência será de até 60 (sessenta) dias, podendo ser renovado por mais 2 (dois) períodos de 60 (sessenta) dias. Em caso de quebra do respectivo contrato, fica, desde já, as partes desobrigadas do cumprimento do disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DESVIO DE FUNÇÃO

O desvio de função será caracterizado quando o empregado exercer função diferente da que foi contratado por um período superior a 50% do seu turno de trabalho diariamente pelo prazo máximo de 90 dias durante o ano vigente, devendo prevalecer a remuneração à maior. Essa diferença de remuneração deverá ser paga a título de indenização no contra-cheque correspondente ao mês de competência em que o empregado exerceu função diferente da contratada.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48h (quarenta e oito horas), as mudanças de horário e local de trabalho atinente a cada caso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese do empregado ficar sem setor destinado para prestação de seus serviços, o mesmo deverá apresentar-se, no dia seguinte, à sede da empresa para nova designação e, até que tal ocorra, ficará garantido o recebimento dos seus salários e a marcação do ponto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que estiver de aviso prévio poderá ser transferido dentro do mesmo município do local de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento ou serviço em que trabalhar o empregado. Neste caso específico, de forma a preservar o emprego, a empresa fica desobrigada do pagamento suplementar de 25% do salário.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOME OFFICE

Os Sindicatos convenientes acordam que as empresas e seus empregados poderão instituir trabalho no sistema home office (trabalho em domicílio), nos termos do artigo 75-A e seguintes, da CLT, pois se trata de uma realidade comum na era contemporânea do Direito do Trabalho, eis que propicia ao empregado maior autonomia na prestação de labor, menor desgaste com deslocamentos à empresa (minoração dos custos com transporte e/ou combustível), economia e racionalização de tempo hábil para resoluções de problemas particulares ou de seu interesse, maior convívio com seus familiares e, enfim, uma melhoria indubitável em sua condição social.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

O prazo de estabilidade do empregado será, exclusivamente, desde a sua eleição até o final de seu mandato, não podendo ser dispensado sem justa causa nesse período.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, à empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte.

PARÁGRAFO ÚNICO: É obrigação do empregado manter os seus dados atualizados na empresa, como endereço, telefone, nome e contato dos filhos, estado civil e/ou outras informações adicionais para a sua localização. O empregado também deverá informar a empresa os casos de alteração cadastral, que só terá valor a partir da data da respectiva comunicação, de modo que a empresa não poderá ser responsabilizada pela não atualização dos dados cadastrais do empregado.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DA GESTANTE

A empregada deverá informar, no ato de sua demissão do quadro funcional da empresa empregadora, se está ou não em estado gestacional, com base na Lei nº 9.799/99. Em caso afirmativo, a empresa compromete-se a suspender o respectivo processo demissional.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo de 2 (duas) horas, como compensação para supressão, total ou parcial de trabalho aos sábados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

PARÁGRAFO ÚNICO: A liquidação dos haveres pelo empregador e/ou empregado dar-se-á até 90 (noventa) dias após o término da vigência anual do banco de horas de que trata este artigo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO

A jornada de trabalho poderá ser doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, observados ou indenizados, o intervalo de 30 minutos para repouso e alimentação, com a respectiva anuência do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de trabalho noturno as horas serão remuneradas no percentual de 20%, para os períodos laborados entre 22:00h à 05:00h.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Se a Jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO: Nos termos do parágrafo segundo, do artigo 58, da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

PARÁGRAFO SEXTO: Os empregados em serviços externos cujas funções são exercidas em rotas de coleta de lixo, varrição pública, serviço de manutenção e/ou conservação de vias/áreas públicas, tais como, motoristas, coletores, ajudantes, varredores e outros, estão dispensados da marcação do intervalo intrajornada no respectivo controle de frequência, na forma do disposto no artigo 62 da CLT, além de serem responsáveis por paralisar suas atividades para usufruírem do intervalo para refeição e descanso por período equivalente a 1 (uma) hora ininterrupta no decorrer da jornada diária.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO - SISTEMAS ALTERNATIVOS

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, seja por meio manual, mecânico, eletrônico, biometria ou qualquer outro que possa aferir o respectivo controle.

PARÁGRAFO ÚNICO: São considerados válidos, para os fins de direito, todos os tipos de controles de pontos, inclusive, aqueles com registro invariável de jornada de trabalho (ponto britânico) ou com rasura, desde que com a anuência do empregado.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESCALA DE REVEZAMENTO E/OU BANCO DE HORAS ESPECÍFICO

A formalização específica de escala de revezamento e/ou de Banco de Horas deverá ser instituída através de Acordo Específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral, desde que a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas, com a apresentação do CERSIN previsto na cláusula quinquagésima nona da presente convenção coletiva de trabalho, sem exceção, e que seja justificada a necessidade da implantação da escala de revezamento e/ou banco de horas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE ESTUDANTE

Fica assegurado o direito de falta ao empregado estudante no dia da prova, inclusive para exame vestibular, desde que seja avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação por escrito, e haja incompatibilidade entre o horário de trabalho e o da prova.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

Os Sindicatos convenientes acordam que entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 10 (dez) horas consecutivas para descanso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA PARCIAL / REDUZIDA / TRABALHO INTERMITENTE

Os empregadores que contratarem trabalhadores para laborarem jornada de trabalho em regime de tempo parcial, deverão estabelecer essa condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser paga de forma inferior ao piso/hora previsto na presente convenção coletiva de trabalho para a referida função nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13467/2017.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregadores que contratarem trabalhadores para laborarem jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, deverão respeitar o piso salarial da categoria, previsto na

cláusula terceira da presente convenção coletiva de trabalho, não podendo ser aplicada a regra do piso/hora previsto no caput.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não é permitida a adoção de qualquer outro regime de jornada reduzida, sem a necessária formalização de um acordo específico celebrado entre empregadores e trabalhadores, devidamente representados pelo Sindicato Conveniente, desde que, outrossim, a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas e com a apresentação do CERSIN previsto na cláusula quinquagésima nona da presente convenção coletiva de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO – TRABALHO INTERMITENTE - Ficam as empresas autorizadas a utilizar a modalidade de trabalho Intermitente, como condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser pago de forma inferior ao piso/hora prevista nessa convenção coletiva de trabalho para a referida função, nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13.467/2017.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA

O empregado afastado do serviço por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, por doença, devidamente comprovada pelo Órgão Previdenciário, terá garantia de emprego por mais 30 (trinta) dias, a partir da alta médica.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

As empresas obrigam-se a avisar, com 15 (quinze) dias de antecedência ao empregado, quando este deverá entrar em férias, de acordo com a Legislação em vigor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas obrigam-se a efetuar o pagamento das férias até 02 (dois) dia antes do início das mesmas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas poderão optar em comum acordo com o empregado, o gozo das férias em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, respeitando-se o limite legal para o gozo integral das férias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os dias úteis não trabalhados poderão ser compensados nas férias.

PARÁGRAFO QUARTO: O dia do início das férias poderá ocorrer nos dias que antecedem a feriados ou ao dia do repouso semanal remunerado do empregado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

As empresas deverão implantar medidas que visem a melhoria de suas instalações, bem como das condições de trabalho dos empregados, nos vestiários e refeitórios.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - E.P.I

As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (luva de borracha, cinto de segurança, máscara, e outros) adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos do Art. 166, da Portaria nº 3.214, de 08.06.78.

PARÁGRAFO ÚNICO: O EPI –Equipamento de Proteção Individual, quando fornecido pelas empresas, é de uso obrigatório pelo empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência considerada falta grave, nos termos do art. 482, da CLT.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus trabalhadores, quando obrigatório o seu uso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os uniformes e EPI's, tais como botas, luvas, aventais, guardapós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado indenizará, com base no §1º do art. 462 da CLT, a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de

extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido. Tal previsão deverá constar do contrato de trabalho do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: A utilização do uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertências, suspensão e demissão por justa causa.

PARÁGRAFO QUINTO: A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso comum.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

As empresas realizarão exames médicos periódicos em todos os empregados, conforme legislação em vigor, bem como os exames admissionais e demissionais, conforme a Norma Regulamentadora 7 - NR 7.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos e odontológicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelo Órgão Previdenciário e seus conveniados, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral e das clínicas conveniadas pelas empresas, sem prejuízo das hipóteses previstas em Lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, nas 48 horas após a emissão do referido atestado, sendo convalidado pelo médico da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsede ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o número do Conselho do profissional que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horário e assinatura do preposto da empresa.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão prestá-las, vez que a prática de atestado falso é crime previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso a fraude seja constatada, pode implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS

As empresas poderão firmar convênios de Assistência Médica, Odontológica, Laboratoriais e com Farmácias, para atendimento aos seus empregados.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL LABORAL

As empresas deverão descontar mensalmente em folha de pagamento a mensalidade dos associados, no valor de R\$39,90 (trinta e nove reais e noventa centavos), e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, até dez dias após o desconto, devendo o Sindicato Laboral apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados. O atraso no repasse desta mensalidade incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- As empresas deverão efetuar o repasse da mensalidade descontada de seus empregados, através de boleto bancário emitido pelo site do sindicato www.asseiomrj.com.br, ou www.siemaco-rio.com.br, tendo a partir daí, prazo de 5 (cinco) dias para enviarem à sede do Sindicato Laboral, a listagem dos sócios quitados para aquisição do recibo definitivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Em caso de discordância entre a lista enviada pelo Sindicato com o pagamento feito pela Empresa, deverá a mesma apresentar e enviar ao Sindicato, justificativa dos associados não quitados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL - OUTUBRO/2020

Considerando o artigo nº 8º, III, da Constituição Federal, que consagra a representatividade sindical e a defesa dos direitos e interesses coletivos; o artigo 513, e, da CLT, que determina a imposição de contribuição a todas as empresas que participam da categoria econômica; artigo 611-A da CLT, que determina a prevalência da Convenção Coletiva de Trabalho sobre a Lei, ressaltadas as vedações previstas no art. 611-B e considerando, finalmente, que o art. 611-B, da CLT, não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 29/01/20, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Negocial Patronal no valor total de R\$ 40,00 (quarenta reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 16 de Outubro de 2020, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. A empresa que não recolher até o dia 16 de Outubro de 2020, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para a empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, e que recolher a Contribuição Negocial Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento até o dia 16 de Outubro de 2020, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. Entende-se por empresa associada ao SEAC-RJ, aquela que faz parte integrante do quadro social da entidade, cuja proposta de inclusão foi deliberadamente aprovada em reunião de diretoria do SEAC-RJ, sendo contribuinte mensal da taxa associativa obrigatória e que esteja em dia com o Sindicato Patronal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até a regularização da situação econômica.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de não recolhimento da Contribuição Negocial Patronal prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL - JULHO/2020

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembléia Geral Extraordinária, publicada no dia 29/01/2020, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 2 (Dois) pisos salariais da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 17 de Julho de 2020, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 17 de Julho de 2020, ficará sujeita ao pagamento do valor total da

contribuição, acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

Considerando que o artigo 578, da CLT, já com a redação dada pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), manteve, outrossim, a previsão da contribuição sindical patronal, e mediante o disposto na nota técnica nº 2/2018, do Ministério Público do Trabalho, assim como recente decisão do TST (autos PMPP-1000356-60.2017.5.00.0000), que outorgaram a possibilidade de cobrança da contribuição sindical para toda a categoria (sejam filiados ou não filiados), fica autorizado previamente, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 29/01/20, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, a cobrança da contribuição sindical patronal, de acordo com as regras previstas na CLT, ora disponibilizada para emissão através do site do SEAC-RJ, www.seac-rj.com.br, ou o site da caixa econômica federal www.caixa.gov.br.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - MAIO/2020

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão para o Sindicato Patronal, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 29/01/2020, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, uma Contribuição Assistencial Patronal, valor total de 1 (um) piso salarial da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 29 de Maio de 2020, nos termos da CR/CNC n.047/2019. A empresa que não recolher até o dia 29 de Maio de 2020, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONSTITUCIONAL CONFEDERATIVA LABORAL - ART.8º, IV, CF

Considerando que o Tribunal Superior do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, através do Processo TST-PMPP-1000356-60.2017.5.00.0000, flexibilizaram os descontos da contribuição social com requisito do direito de oposição, prevalecendo, outrossim, o princípio legal do acordado sobre o legislado, bem como o disposto na nota Técnica Número 01 do Ministério Público do Trabalho de 27/04/2018, as empresas descontarão mensalmente de todos os empregados, a importância no valor de R\$ 10,00 (dez reais) por mês, de cada integrante da categoria profissional, conforme deliberado na Assembleia Geral Extraordinária do dia 01/02/2020, Publicada no Jornal Expresso, folha 07, para os benefícios sociais oferecidos pela Entidade, bem como serviços jurídicos (área trabalhista; vara de família; previdenciária, criminal e homologações);

serviços de fiscalização trabalhista (conferência de cálculos trabalhistas; cálculos para aposentadoria; trâmites para aposentadoria junto ao INSS e, acompanhamento do processo) e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológico dos cursos e treinamentos para qualificação da mão de obra. O aludido desconto será efetuado na folha de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência prévia e expressa dos empregados para efeito de desconto.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas deverão efetuar o pagamento da Contribuição Constitucional Confederativa Laboral no prazo de 05 (cinco) dias após o desconto em folha, somente através de boleto Bancário emitido pelo site do Sindicato www.asseiomrj.com.br ou www.siemaco-rio.com.br, e enviar ao Sindicato Laboral, cópia da folha de pagamento, no prazo máximo de 10 (dez) dias. O atraso no pagamento incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição Constitucional Confederativa Laboral, acrescidos de atualização monetária. A quitação definitiva deste pagamento só se consolidará com a apresentação da folha de pagamento que poderá ser enviada ao Sindicato Laboral através de Email.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas reterão os valores descontados dos seus empregados, até que receba oficialmente da SIEMACO-RIO a listagem do(s) empregado(s) que opuseram ao aludido desconto.

PARÁGRAFO QUARTO – A entidade Sindical Laboral deverá enviar ao Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio de Janeiro as atas de assembleia registrando a aprovação da contribuição em favor da SIEMACO-RIO, em até 10 (dez) dias contados do dia da realização da Assembleia.

PARÁGRAFO QUINTO – Fica garantido a todo trabalhador pertencente à categoria profissional de Asseio e Conservação o direito de oposição ao referido desconto, no prazo de 10 (dez) dias contados do Protocolo de pedido de registro no MTE.

PARÁGRAFO SEXTO – A manifestação de oposição deverá contar com a identificação legível e a assinatura do empregado, que deverá ser assinado e entregue na sede da entidade sindical, sem efeito retroativo.

PARÁGRAFO SÉTIMO – O SIEMACO-RIO encaminhará às Empresas da categoria econômica envolvida, nos dez dias subsequentes ao término do apurado previsto no Parágrafo Terceiro, a relação dos que se opuseram ao aludido desconto.

PARÁGRAFO OITAVO – A empresa terá que restituir ao(s) seu(s) empregado(s) o valor desconto da Contribuição Constitucional Confederativa Laboral no seu contracheque, no mês seguinte ao recebimento da lista do(s) empregado(s) que se opuseram ao aludido desconto, encaminhado pela SIEMACO-RIO.

PARÁGRAFO NONO: Esta cláusula passará a ter validade a partir de maio/2020.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O sindicato laboral deverá assumir a total responsabilidade pelo reembolso das empresas, caso sejam demandadas por empregados que não autorizaram o referido desconto ou por decisão judicial.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CUSTEIO SINDICAL

O desconto da Contribuição Sindical prevista no Art. 578 da Lei 13.467/2017 em favor do sindicato laboral, correspondente a remuneração de um dia de trabalho, para todos os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração, fixado pela assembleia geral da categoria profissional, conforme deliberado na Assembleia Geral Extraordinária do dia 01/02/2020, publicada no Jornal Expresso, folha 07, devidamente registrado em ata, será efetuado em folha de pagamento dos empregados, associados ou não ao Sindicato Laboral.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência prévia e expressa dos empregados para efeito de desconto.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas após terem procedido aos descontos do Custeio Sindical, terão que efetuar o depósito na Caixa Econômica Federal, nos termos do Artigo 582 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas reterão os valores descontados dos seus empregados, até que receba oficialmente do SIEMACO-RIO a listagem do(s) empregado(s) que opuseram ao aludido desconto.

PARÁGRAFO QUARTO – A entidade Sindical Laboral deverá enviar ao Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio de Janeiro as atas de assembleia registrando a aprovação da contribuição em favor do SIEMACO-RIO, em até 10 (dez) dias contados do dia da realização da Assembleia.

PARÁGRAFO QUINTO – Fica garantido a todo trabalhador pertencente à categoria profissional de Asseio e Conservação o direito de oposição ao referido desconto, no prazo de 10 (dez) dias contados do Protocolo de pedido de registro no MTE.

PARÁGRAFO SEXTO – A manifestação de oposição deverá contar com a identificação legível e a assinatura do empregado, que deverá ser assinado e entregue na sede da entidade sindical, sem efeito retroativo.

PARÁGRAFO SÉTIMO – O SIEMACO-RIO encaminhará às Empresas da categoria econômica envolvida, nos dez dias subsequentes ao término do apurado previsto no Parágrafo Terceiro, a relação dos que se opuseram ao aludido desconto.

PARÁGRAFO OITAVO – A empresa terá que restituir ao(s) seu(s) empregado(s) o valor desconto da Contribuição Social Colaborativa Laboral, no seu contracheque, no mês seguinte ao recebimento da lista do(s) empregado(s) que se opuseram ao aludido desconto, encaminhado pelo SIEMACO-RIO.

PARÁGRAFO NONO: Esta cláusula passará a ter validade a partir do mês de Maio/2020.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O sindicato laboral deverá assumir a total responsabilidade pelo reembolso das empresas, caso sejam demandadas por empregados que não autorizaram o referido desconto ou por decisão judicial.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN

Por força do Artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, que prevê a valorização social do trabalho, e em atenção aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que resguarda direitos dos empregados contra a prática de precarização de mão de obra, as empresas para participarem em licitações públicas ou

privadas, ou ainda para contratarem com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, individualmente, para qualquer empresa, indistintamente, seja associada ou não, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenentes, nos casos de licitação pública ou privada, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas, por via administrativa e/ou judicial.

PARÁGRAFO QUARTO: Somente será expedida a Certidão de Regularidade Sindical (CERSIN), para a empresa que estiver cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas da presente convenção.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DELEGADOS SINDICAIS

O Sindicato indicará delegados sindicais, na proporção de 1 (um) por empresa, e tendo suas atribuições previamente aprovadas pelas empresas, e que será liberado do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração e demais vantagens por até 2 (dois) dias mensalmente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DA LIMPEZA

Fica assegurado o dia 1º de Maio como sendo o "Dia do trabalhador da Limpeza Urbana", data esta em que será eleito o Coletor e Varredor Padrão.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO CONTRATO DE TRABALHO

Fica acordado entre as partes convenientes, que qualquer alteração no contrato de trabalho, inclusive para convalidar os acordos individuais, se necessário, poderão ser realizados com a aquiescência do Sindicato Laboral, independente de lei e/ou Medida Provisória.

**DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS**

As divergências surgidas na vigência desta Convenção poderão ser dirimidas pelos Sindicatos Convenientes, através de Termos Aditivos específicos, bem como na Comissão de Conciliação Prévia Intersindical ou na Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PREVIA DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO-CICPAC

Os Sindicatos Convenientes revalidam a Cláusula da COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada para o período de 1º de Junho de 2019 a 28 de Fevereiro de 2020, com MR 0369512019, da forma que se segue:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia de Asseio e Conservação – CICPAC, nos termos da presente Cláusula, prevista no Art. 625-A da CLT, é composta de 1 (um) representante dos empregadores e 1 (um) representante dos empregados, e respectivos suplentes, com mandato de 1 (um) ano prorrogável por mais 1 (um) ano, com o objetivo de buscar a conciliação de conflitos individuais de trabalho.

1.1 - Todas as demandas de natureza trabalhista, apresentadas pelo empregado ou pela empresa, no âmbito da representatividade dos convenientes, na jurisdição das Varas de Trabalho da Comarca do Rio de Janeiro, serão submetidas previamente à CICPAC, conforme determina o Art. 625-D da CLT.

1.2 - Não haverá qualquer hierarquia nem subordinação entre os membros da CICPAC.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia de Asseio e Conservação – CICPAC tem sede na Rua Leandro Martins, nº 10, sala 701, Centro – Rio de Janeiro, e funciona de 2ª a 6ª feira, no horário das 9:00 às 17:00 horas, tendo base territorial idêntica à jurisdição das Varas de Trabalho da Comarca do Rio de Janeiro.

2.1 - A demanda será recebida por escrito pela Secretaria da CICPAC, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de conciliação, entregando recibo ao demandante.

2.2 - Para formular a demanda, o demandante deverá apresentar todas as provas documentais, além do nome, endereço e CEP da demandada.

2.3 - A sessão de tentativa de conciliação deverá ser realizada no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar do ingresso da demanda.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A título de reposição de despesas da CICPAC, será cobrado uma taxa no valor de R\$ 50,00 (Cinqüenta reais), a ser pago pela empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, sendo que, para as demais empresas, será cobrada uma taxa no valor de R\$ 100,00 (Cem reais), ambas por cada sessão de conciliação realizada.

3.1 - A remuneração dos representantes dos Sindicatos Convenentes na CICPAC é de responsabilidade de cada Sindicato respectivo.

3.2 - Não será cobrada qualquer quantia se qualquer das partes se ausentar.

3.3 - Em hipótese alguma o empregado arcará com qualquer encargo.

PARÁGRAFO QUARTO: A CICPAC notificará a empresa por meio de comunicação mais rápido possível, podendo, para tanto, ser utilizado fax, e-mail, e outros, com no mínimo cinco dias de antecedência à realização da sessão de conciliação, devendo constar dos autos, cópia dessa notificação juntamente com o comprovante de recebimento.

4.1 – Da notificação constará, necessariamente, o nome dos demandantes, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a advertência de que a demandada deverá comparecer na pessoa de seu representante legal ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir ou firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demandada.

4.2 – Quando da realização da sessão de conciliação, a demandada apresentará todas as provas documentais que achar necessário.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, os conciliadores da CICPAC, presentes à sessão, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

PARÁGRAFO SEXTO: Os advogados terão livre acesso às audiências de Conciliação Prévia e poderão assistir empregados e empregadores, terem vistas dos documentos e manifestarem-se em sessão de conciliação.

6.1 – Não prosperando a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da CICPAC, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

6.2 – Aceita a conciliação será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da CICPAC presentes à sessão, fornecendo cópia às partes.

6.3 – O Termo de Conciliação é título executivo extrajudicial e têm eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único, do Art. 625-E, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12.01.2000.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Caberá ao Sindicato Laboral a indicação e remuneração de um secretário que atuará nas sessões.

PARÁGRAFO OITAVO: O funcionamento da Secretaria será de responsabilidade dos Sindicatos Convenentes.

PARÁGRAFO NONO: Os Sindicatos comunicarão a instalação da Comissão aos Juizes das Varas de Trabalho com jurisdição em sua base territorial para efeito do Art. 625-D, da CLT, com redação dada pelo Lei nº 9.958/00.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - OBRIGATORIEDADE

Visando o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos de prestação de serviços, as empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Os Sindicatos Convenentes acordam que a Lei nº 13.467/17 terá efeito imediato e aplicação integral nos contratos de trabalho em curso, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, nos termos do artigo 5º, da XXXVI, da Constituição Federal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRINCÍPIOS DA UNICIDADE SINDICAL E VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

As empresas que venham a prestar serviços de Asseio e Conservação no Município do Rio de Janeiro deverão cumprir integralmente os termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como possíveis Acordos Coletivos de Trabalho firmados com o Sindicato dos Empregados das Empresas de Asseio e Conservação do Município do Rio de Janeiro, sendo vedado, para todos os fins de direito, em nome dos Princípios Constitucionais da Unicidade Sindical e da valorização social do trabalho, a celebração de qualquer outro Instrumento Normativo firmado com outros entes sindicais e com condições de remuneração salarial inferiores.

PARÁGRAFO ÚNICO: O piso salarial mínimo para a função da categoria profissional dos empregados das empresas particulares de limpeza urbana é no valor de R\$1.239,00 (um mil e duzentos e trinta e nove reais), para jornada normal de trabalho prevista no art.7, inciso XIII, da CF, sendo vedado qualquer pacto normativo prevendo piso salarial menor que o previsto na presente convenção coletiva de trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal ou o Sindicato Laboral e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/6/93.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE

As partes poderão deliberar sobre a antecipação da data base da categoria de Asseio e Conservação, caso a data base do Salário Mínimo Nacional seja antecipada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PERÍODO DE ADAPTAÇÃO À NOVA FUNÇÃO

A empresa poderá alterar o contrato de trabalho do empregado até o prazo de 6 (seis) meses da promoção de cargo, caso o mesmo não tenha se adaptado às rotinas da nova função, ocasião em que, de forma a preservar o emprego, o mesmo será revertido ao cargo efetivo e anteriormente ocupado, inclusive, com o salário anterior à respectiva promoção.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PRESERVAÇÃO DO BENEFÍCIO

Os benefícios oferecidos por força dos contratos de prestação de serviços terceirizados, com custeio integral ou parcial por parte da empresa contratante de serviços, como plano de saúde ou odontológico, poderão ser descontinuados em virtude de afastamento formal ou por transferência do empregado de seu antigo posto de serviço para um novo local, onde não haja as mesmas previsões contratuais de trabalho, passando o empregado a receber os benefícios convencionados, nos termos da legislação pertinente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os benefícios previstos na presente cláusula não geram obrigatoriedade para todos os empregados, mas tão somente àqueles vinculados aos contratos de prestação de serviços terceirizados que fizerem tal exigência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso do plano de saúde ou odontológico, de forma a não haver razão de descontinuidade do atendimento ao empregado, a empresa manterá o pagamento pelos 60 dias que sucederem ao respectivo afastamento ou transferência previsto no caput, sendo que após o prazo assinalado de 60 dias, o plano de saúde ou odontológico correrá por conta e responsabilidade exclusiva do empregado, que será comunicado por escrito no ato de seu afastamento ou transferência.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos casos de demissão do empregado, o plano de saúde ou odontológico será imediatamente descontinuado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - SESMET COLETIVO

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio de Janeiro fica autorizado, para efeito das previsões do subitem 4.14.3, da NR 04 da Portaria 3214/78, a constituir, organizar e administrar “Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho”.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DO AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa imediatamente após comunicação do INSS. Fica, outrossim, determinado que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne ao trabalho, deverá o mesmo entregar a empresa, por escrito, a intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os tramites legais de retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE DÉBITOS TRABALHISTAS

Fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT), que é uma faculdade dos empregados e empregadores, será firmado pelo Sindicato Laboral, desde que a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas, com a apresentação do CERSIN previsto na cláusula quinquagésima nona da presente convenção coletiva de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: O termo previsto no caput da presente cláusula discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DO REGISTRO DA NORMA COLETIVA DE TRABALHO

Os Sindicatos Convenentes revalidam o disposto no parágrafo primeiro, do artigo 614 da CLT, determinando que as Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data do respectivo protocolo no Ministério do Trabalho e Emprego, criando direitos e obrigações, bem como produzindo seus efeitos legais reconhecidos pelo inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal.

PARÁGRAFO ÚNICO: O depósito das normas coletivas de trabalho no sistema mediador do MTE, nos termos da imensa jurisprudência do TST (PRECEDENTES), servirá única e exclusivamente para fins de publicidade.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

As partes convenentes poderão convencionar as cláusulas econômicas do presente Instrumento Coletivo de Trabalho até dia 31 de Agosto de 2020.

**RICARDO COSTA GARCIA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO**

**MANOEL MARTINS MEIRELES
DIRETOR
SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO-
RJ**

ANEXOS
ANEXO I - ATA

ATA

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002335/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/11/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067454/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.108921/2019-01
DATA DO PROTOCOLO: 19/11/2019

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRAB EM TRANSP RODOV DE PASS DE NITEROI/ARRAIAL DO CABO, CNPJ n. 30.133.011/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUBENS DOS SANTOS OLIVEIRA;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE PASSAGEIROS POR FRETAMENTO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 29.212.925/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO HENRIQUE DE PAULA FONSECA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria: Trabalhador Empregado nas Empresas de Transporte Coletivo de Passageiros, Urbano, Interurbano, Estadual, Interestadual, Nacional, Internacional, desde que o contrato de trabalho esteja firmado na base territorial e por ser reconhecida como categoria Profissional Diferenciada, representa todo Empregado em Transporte Coletivo de Passageiro de Ônibus, Micro-Ônibus e Vans em Empresas de Turismo, com abrangência territorial em Araruama/RJ, Armação dos Búzios/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Cabo Frio/RJ, Iguaba Grande/RJ, Itaboraí/RJ, Maricá/RJ, Niterói/RJ, Rio Bonito/RJ, São Gonçalo/RJ, São Pedro da Aldeia/RJ, Saquarema/RJ e Tanguá/RJ.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL**

CLÁUSULA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO

Para os empregados beneficiários de piso normativo, os salários mensais (que acobertam uma jornada normal de 220 horas) serão reajustados em 01 de novembro de 2019 em percentual de 2% sobre os salários de 01 de novembro de 2018, conforme tabela abaixo.

PISOS NORMATIVOS A PARTIR DE 1 DE NOVEMBRO DE 2019	
FUNÇÃO	VALOR DO PISO
MOTORISTA DE ÔNIBUS CONVENCIONAL	R\$ 2.633,99
MOTORISTA DE COLETIVO - ATÉ 35 PASSAGEIROS	R\$ 2.339,29
MOTORISTA DE COLETIVO - ATÉ 19 PASSAGEIROS	R\$ 1.838,01
MOTORISTA DE CARRO DE PASSEIO - ATÉ 5 PASSAGEIROS	R\$ 1.300,45

Par. 1º: Os motoristas aludidos nesta cláusula exercerão suas funções contratuais em quaisquer dos tipos de serviço prestados pelo empregador, seja nos contratos de fretamento propriamente ditos, seja em viagens turísticas.

Par. 2º: Entende-se como serviço de fretamento propriamente dito o contrato particular de prestação regular e habitual de serviços de transporte de passageiros mantido entre duas empresas, ou entre a transportadora e pessoas físicas locatárias do serviço; por viagem turística, a contratação eventual de veículos por particulares ou agências de turismo;

Par. 3º - Os horários e tipo de serviço serão variáveis em função de prévia escalação, a ser comunicada ao motorista com a necessária antecedência, mediante a afixação no quadro de avisos na empresa ou comunicação direta e pessoal ao empregado.

Par. 4º - Para os demais empregados será aplicado o mesmo reajuste acima, de 2% a partir de 1º de novembro de 2019, incidentes sobre os salários vigentes em 1º de novembro de 2018, admitida a compensação de aumentos espontâneos concedidos desde então, bem como considerado o aumento proporcional para os admitidos após 1º de novembro de 2018.

Par 5º - O salário a ser pago ao Jovem Aprendiz, independentemente da aprendizagem da função que ele esteja exercendo, será sempre pago no limite do salário mínimo federal.

Par 6º - No caso de a empresa executar serviços em múltiplas localidades, situadas em bases territoriais diferentes, prevalecerá, para aplicação ao empregado a convenção coletiva relativa à base territorial na qual

a empresa tenha sua sede, ou filial, opção que será definida pelo estabelecimento ao qual o empregado estiver vinculado, dele recebendo ordens e salários, ainda quando possa ser destacado para operar em bases territoriais diversas.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTOS DOS SALÁRIOS - DESCONTOS

O pagamento dos salários será feito mediante folha, sendo entregue comprovante pela empresa, do qual constem, discriminadamente, os valores e descontos efetuados, sendo vedado o desconto de vale que não esteja claramente identificado.

Par. 1º - Fica vedado ao empregador proceder qualquer desconto nos salários de seus empregados em decorrência de alteração de uniformes, fornecimento de crachás ou quaisquer outros equipamentos, utilizados em serviço, admitindo-se, entretanto, o desconto do valor do crachá, caso o empregado não o devolva, quando da necessidade de sua substituição ou rescisão do contrato laboral. Também poderão ser descontados dos salários ou quaisquer outros créditos valores decorrentes de prejuízos causados com culpa comprovada, na forma do art. 462 par. 1º, da CLT, desde que seja respeitado o direito de defesa do empregado.

Também é autorizado o desconto, no salário ou qualquer outro crédito do empregado, de valores alusivos a multas de trânsito decorrentes de o exercício da atividade de motorista, as quais, recebidas pela empresa, deverão ser encaminhadas ao empregado dentro do prazo para oferecimento de recurso administrativo, com a documentação porventura existente e necessária ao exercício do direito de defesa, pelo empregado, que deverá, no prazo de 5 dias, dar ciência ao empregador acerca da eventual interposição de qualquer tipo de defesa. Subsistindo o apenamento, fica autorizado o desconto, a título de prejuízo causado, na forma do artigo 462, § 1º da CLT, salvo se a empresa não houver encaminhado a multa ao empregado, como acima disposto, ou se, havendo encaminhado, o empregado expressar sua renúncia ao direito de defesa administrativa, por reconhecer a infração, podendo o “real infrator” ser identificado por quaisquer meios, tais como registro de ponto, disco de tacógrafo, diário de bordo do veículo, auto de infração, registro fotográfico, dentre outros. Também se autoriza o desconto do valor da multa quando do término da relação de emprego, independentemente de ter havido, ou não, interposição de recurso administrativo.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - CESTA BÁSICA

As empresas pagarão aos empregados vale alimentação ou cesta básica, a partir de 1º de novembro de 2019, no valor de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais), sendo que os empregados serão responsáveis pelo percentual de 20% do respectivo valor, a ser descontado em folha, tudo na forma da legislação que

regula o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, não se integrando tais valores ao salário para quaisquer efeitos.

§ 1º - O empregado que, por moléstia, for afastado para ingressar em benefício previdenciário receberá a cesta básica acima estipulada por até 60 dias contados da data de afastamento (a partir do 16º dia da licença médica), e num máximo de duas cestas, sendo uma por mês, ressarcindo a empresa do valor que lhe couber quando da obtenção da alta e retorno ao emprego.

§ 2º - Perderá o direito a cesta básica ou ao vale alimentação, o funcionário que tiver mais de 02 (duas) faltas injustificadas no mês.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA SEXTA - VALE TRANSPORTE

As empresas observarão a lei do vale transporte em relação aos empregados sem, contudo, fazer qualquer desconto referente ao percentual estabelecido na legislação vigente.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO UNIFORME

As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, dois uniformes completos, compostos de calça, camisa, gravata e um par de sapatos, quando em sua admissão, sendo certo que haverá fornecimento suplementar de, no máximo, mais dois uniformes por ano, a serem requisitados pelo empregado.

CLÁUSULA OITAVA - DIA DO RODOVIÁRIO

Fica reconhecido o dia 25 DE JULHO de cada ano, como o DIA DO RODOVIÁRIO, assegurado aos que nele trabalharem o pagamento em dobro, ou compensação com outra folga, na semana.

Par. 1º - O reconhecimento dos demais feriados, quando não sejam nacionais, se fará, para os motoristas, em relação à sede da empresa ou à filial à qual esteja subordinado, independentemente de o ser no local de destino, quando em viagens turísticas.

Par. 2º – Na forma do art. 611-A, XI, da CLT, fica estabelecido que a empresa poderá promover a troca de dia feriado por outro de descanso, de modo a atender suas necessidades operacionais, do que deverá dar ciência aos empregados com antecedência mínima de 24 horas.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA NONA - BAIXA NA CTPS

As empresas que deixarem de dar baixa na CTPS do empregado, no ato de sua demissão, estarão obrigadas a pagar uma multa no valor de 1 (um) salário mínimo pelo descumprimento desta cláusula, salvo se o empregado não comparecer no prazo de 07 (sete) dias para a efetivação da baixa, fato esse que deverá ser comunicado pela empresa ao Sindicato, ficando, assim, desonerada do encargo.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA - ADVERTÊNCIA

A empresa deverá avisar por escrito ao empregado que for suspenso, advertido ou demitido por justa causa, devendo constar do documento os motivos determinantes da punição.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PARA EMPREGADO QUE ANTECEDE A APOSENTADORIA

Fica assegurada a garantia de emprego para optantes ou não pelo FGTS durante os 12 (doze) meses que antecederem a data em que o empregado adquira o direito a aposentadoria voluntária, para os empregados que já contém mais de 24 meses de casa, ressalvada a hipótese de justa causa, desde que tal garantia seja comprovadamente exigida pelo beneficiário que preencha tais condições.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SUPRESSÃO DE ESCALA

Nenhum trabalhador poderá ser retirado da escala, para prestar qualquer tipo de esclarecimento, com prejuízo do seu salário.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO POR ATÉ 4 HORAS EXTRAS - REGIME 12 X 36

É facultada a prorrogação e a compensação de jornadas para todos os empregados, na forma do artigo 59, caput e parágrafo 2º da CLT, com eleição do módulo semestral para apuração de horas extras, de modo a que o aumento de jornada em um ou mais dias seja compensado pela redução ou mesmo inexistência de labor em outros, dentro do módulo ora ajustado, reputando-se como extras as que sobejarem tal módulo, a serem pagas com o adicional de 50%. A aplicação do banco de horas prescindirá de qualquer formalidade documental, tendo em vista a imprevisibilidade dos horários de trabalho, sujeitos que são a variações em função do tipo de serviço.

Par. 1º - Os demitidos no curso do mês receberão horas extras com observância da devida proporção.

Par. 2º – Para os motoristas que forem destacados para fazer o fretamento do COMPERJ, e enquanto tal situação perdurar, o módulo compensatório ajustado na presente cláusula será o bimestral.

Par. 3º - A compensação de jornadas, nos termos em que estabelecida na presente cláusula, se aplicará a todos os empregados, assim como aos motoristas que estejam sujeitos a fixação e controle de horário, ficando estabelecido que os motoristas, quando pernitem fora do local de início da viagem, não terão despesas com alimentação ou hospedagem, nem serão tidos como em estado de disponibilidade, restringindo-se à observância dos horários de escala, fora dos quais permanecerão liberados.

Par. 4º - Ajusta-se, com base no art. 235-C, caput, da CLT, com a redação emprestada pela Lei 13.103/15, a possibilidade de a empresa exigir do empregado a prestação de horas extras, até o limite máximo de 4 por dia, a serem pagas com o adicional de 50%.

Par. 5º - O eventual labor extraordinário além de 2 horas não poderá ser objeto de compensação, devendo, em qualquer hipótese, ser pago como tal. Só as primeiras 2 horas extras, no dia, poderão ser compensadas na forma do caput da presente cláusula 13ª.

Par. 6º – Faculta-se, com base nos artigos 235-F e 59-A, da CLT, a adoção de jornadas em regime de 12 x 36, para todos os empregados, podendo a jornada ser cumprida de forma ininterrupta, se necessário, sem prejuízo do pagamento de horas extras, que serão ao que excederem o limite mensal normal de 220 horas, e também da indenização do intervalo alimentar, quando suprimido.

Par. 7º - A compensação de jornadas sob a forma de banco de horas (módulo compensatório superior ao semanal), só poderá ser ajustada por negociação coletiva.

Par. 8º – Na forma do art. 611-A, III, da CLT, os empregados lotados na administração e na manutenção que forem admitidos a partir de 11/11/18, e que se sujeitem a jornadas superiores a 6 horas, poderão dispor de intervalo alimentar de 30 minutos, conforme acordo bilateral entre as partes, assim como faculta-se, mediante ajuste igualmente bilateral, a redução para 30 minutos dos que já estejam ativos naquela data.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTROLE DE PONTO E FLEXIBILIZAÇÃO DA PORTARIA Nº 3.626/91 E 373/11

Quando necessário, as empresas afixarão nas garagens ou comunicarão por escrito, semanal ou mensalmente os tipos de serviço a serem executados, com os horários básicos de execução, sendo o controle da jornada de trabalho controlada por cartões semanais, mensais, quinzenais ou mesmo guias diárias, ou ainda por qualquer outro meio, seja ele eletrônico, mecânico ou manual, à escolha do empregador, na forma do permissivo do art. 2º, inciso V, "b" da lei 13.103/15, afinado com o artigo 13 da Portaria 3.626/91 e da Portaria 373/11, ambas do Ministério do Trabalho, bem como com o art. 611-A, X, da CLT, não prevalecendo as imposições da Portaria 1.510/09 do Ministério do Trabalho. As escalas, ou comunicações, após sua execução poderão ser eliminadas.

Par. 1º – O controle de horário dos demais empregados, que não sejam lotados no tráfego, também poderá ser feito por qualquer meio, seja ele manual, mecânico ou eletrônico, a critério da empresa, e nos moldes do caput acima, não prevalecendo as imposições da Portaria 1.510/09, do Ministério do Trabalho.

Par. 2º - Para as viagens de turismo, faculta-se o registro da jornada em folha à parte, distinta do controle habitualmente utilizado para o fretamento regular, tendo em vista as peculiaridades do serviço, tais como duração, intervalos, etc, cabendo a ela (à viagem) fazer referência neste último em tais ocasiões, bem como mantê-la (a folha apartada) a ele anexada.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTROLE DE JORNADA E DILATAÇÃO DA PAUSA ALIMENTAR - FRETAMENTO

Para os motoristas de ônibus em serviço de fretamento é permitida, com base na exceção prevista no art. 71 da C.L.T., a dilatação do intervalo alimentar por mais de duas horas, período esse durante o qual o empregado permanecerá totalmente liberado, donde não se computará na duração da jornada diária, que nesta hipótese será executada em dois turnos num mesmo dia, regime esse que também poderá ser aplicado a qualquer outra função exercida na empresa, além dos motoristas.

Par. 1º - A carga horária semanal normal de tais motoristas é a de lei, ou seja, 8 (oito) diárias, 44(quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) mensais, nestas já incluídos os dias de repouso em rodízio, que serão concedidos em dias variados, dentro da semana civil, que é o lapso temporal que vai de segunda-feira a domingo, na forma da Portaria 417/66 do MTPS, independentemente de haver mais de 6 dias entre duas folgas.

Par. 2º - A extensão do intervalo alimentar dilatado, como autorizado pela presente cláusula, será variável em função das necessidades operacionais do serviço para o qual o motorista venha a ser escalado, e em hipótese alguma tal intervalo será computado na duração da jornada, ainda quando o motorista, por sua decisão própria e para sua comodidade, decidir, em seu curso, permanecer nas dependências da empresa ou descansando no interior do carro.

Par. 3º - O intervalo interjornadas de que trata o art. 66, da CLT, quando impossível sua observância integral, ante as peculiaridades do serviço em regime de “duas pegadas”, poderá ser cumprido na base de 8 horas, sendo as 3 restantes desfrutadas nas 16 horas subsequentes, como permite o art. 235-C, par. 3º, da CLT, com a redação da Lei 13.103/15.

Par. 4º - Nas escalas de trabalho corridas, é autorizada a flexibilização e redução do intervalo alimentar expresso no caput e no parágrafo 1º, do art. 71, da CLT, nos termos do parágrafo 5º do mesmo dispositivo legal, conforme introduzido pela Lei 13.103/15 – redução até o mínimo de 30 minutos, para jornadas superiores a 6 horas diárias -, e para todas as categorias profissionais ali mencionadas, intervalo esse que será fracionado e substituído por pequenos intervalos menores, desfrutáveis entre as viagens, quando o tipo de serviço o exigir, por ser impossível a fruição do intervalo de uma só feita, independentemente da realização, habitual ou não, de horas extras, por aplicação analógica do art. 59-B, par. único da CLT, podendo o descanso ser desfrutado no início ou no meio da viagem, assim como a qualquer momento ao longo da jornada.

Par. 5º - Em se tratando de fretamento escolar, é permitida a existência de até dois intervalos intrajornada, menores, iguais ou superiores a 2 horas, e que não se contarão na jornada de trabalho.

Par. 6º – Na forma do art. 611-A, III, da CLT, fica estabelecido que as horas relativas ao intervalo intrajornada dilatado na forma do caput da presente cláusula, poderão ser parcialmente destinadas à fruição das horas restantes para a complementação da pausa interjornadas prevista no seu parágrafo 3º, quando houver o fracionamento ali previsto.

Par. 7º - A jornada contratual normal das demais categorias profissionais existentes na empresa, excetuados os possíveis casos tutelados pelo art. 62 da CLT, será de 8 horas diárias, 44 semanais, 220 mensais, ficando ressalvada a possibilidade de contratação de jornada parcial, ainda quando o empregado, face às peculiaridades da sua função tenha que cumprir horários variáveis em função de prévia escalação, qualquer que seja a frequência da alternância dos horários e turnos, bem como sejam eles cumpridos em turno diurno, noturno ou misto.

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS

Fica assegurado a liberação para a realização de provas escolares, desde que o empregado comunique previamente ao empregador, no prazo de 7 dias, limitando-se a liberação, sem prejuízo do salário, às horas indispensáveis à realização do exame.

SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SOBREAVISO

Par. 1º - Todos os empregados que estiverem impossibilitados de se ausentar do COMPERJ, por necessidade da prestação do serviço, terão as horas que excederem o permissivo legal remuneradas como

extras, com acréscimo de 50%.

Par. 2º - Entende-se como de sobreaviso o período durante qual o empregado, fora de seu horário contratual, sofre restrição de movimentos, por ordem do empregador, inclusive em sua residência, podendo ser convocado ao trabalho em caso de necessidade eventual imperiosa e imprevisível, devendo tal período ser remunerado na base de 30% do valor da hora normal.

Par. 3º - Na forma do art. 611-A, VIII, da CLT, não se considera regime de sobreaviso o fato de o empregado utilizar telefone celular, rádio NEXTEL ou qualquer outra forma de comunicação com a empresa fora de seu horário de trabalho, desde que não sofra restrição de movimentos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VIAGENS TURÍSTICAS

O empregado, sempre que for destacado para conduzir viagens turísticas, fará jus a uma diária por viagem no valor unitário de R\$ 87,76 (oitenta e sete reais e setenta e seis centavos) para motoristas de ônibus, de R\$ 74,50 (setenta e quatro reais e cinquenta centavos) para os motoristas de coletivo até 35 passageiros, de R\$ 61,24 (sessenta e um reais e vinte e quatro centavos) para os motoristas de coletivos até 19 passageiros, e de R\$ R\$ 43,32 (quarenta e três reais e trinta e dois centavos) para os motoristas de carro de passeio até 07 passageiros, valores esses vigorantes a partir de 01/11/19, contada por dia inteiro ou fração igual ou superior a 12 (doze) horas, com natureza salarial e que, pela natureza jurídica similar, é passível de compensação com possíveis horas extras que sejam realizadas exclusivamente durante as viagens às quais se destinam, ou seja, constatado um valor maior devido por conta de horas extras, a empresa se limitará a pagar as horas extras, sob tal rubrica e, sendo maior o valor das diárias acumuladas, a empresa pagará as horas extras e, no mesmo contracheque, a diferença relativa às diárias, sob a rubrica “complementação das diárias”. Não havendo prestação de horas extras, os contracheques só registrarão o pagamento das diárias.

Par.1º - O empregado, durante as viagens turísticas para as quais tenha sido escalado, não terá despesas com hospedagem ou alimentação, sendo certo que a utilização dos alojamentos ou hotéis disponibilizados será sempre facultativa, a critério do empregado.

Par.2º - O valor da diária será reajustado nas mesmas datas e proporções adotadas para o piso normativo fixado para os motoristas de ônibus.

Par.3º - As folgas semanais não desfrutadas por força da duração da viagem e quando impossível sua concessão, serão concedidas de forma cumulativa quando do regresso do empregado ou darão ensejo ao pagamento de dobras em igual número, conforme ficará acordado entre as partes da relação de trabalho.

Par. 4º - Nas viagens turísticas de longa duração, o motorista poderá ser acompanhado por outro profissional, com o qual formará “dupla”, alternando-se ambos na condução do veículo, não se considerando como tempo de serviço ou disponibilidade o período durante o qual o motorista se encontrar descansando no interior do veículo e no curso da viagem.

Par. 5º - Consideram-se viagens turísticas, a realização de serviços para fora da região metropolitana na qual a empresa tenha sua sede ou filial, fazendo-se a definição em função do estabelecimento ao qual o empregado esteja subordinado. Onde a localização dos estabelecimentos da empresa não for considerada região metropolitana, será considerado um percurso equivalente ou superior de 200 (duzentos) quilômetros de ida e volta.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Ressalvada a hipótese do enunciado 282 do TST, as empresas concordarão em abonar o atestado fornecido pelos médicos e dentistas do Sindicato profissional, aos seus empregados sindicalizados, e que tenham por finalidade a justificação da ausência ao trabalho por doença, ou incapacidade laboral.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas se comprometem a liberar da prestação de serviço, sem prejuízo da remuneração, e no máximo de 2 (dois) dias por mês, os empregados eleitos em assembleia, quando previamente requisitados por escrito pelo Sindicato dos Trabalhadores, para participar de congressos ou eventos da categoria, até o máximo de dois empregados por empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de cada empregado beneficiado pela presente Convenção o valor correspondente a 3% (três por cento) do salário básico, nos meses de julho/2020 e novembro/2020, e recolherão a referida importância até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto, acompanhada da relação dos contribuintes, com seus valores individuais, sob pena de, não o fazendo, se responsabilizar pelo referido desconto, de acordo com o artigo 8º da Constituição Federal, ficando assegurado ao empregado o direito de oposição no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir da assinatura desta convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Por força da assembleia autorizativa realizada no dia 17 de outubro de 2019, foi aprovado pelos trabalhadores o desconto de 01 (um) dia de trabalho, denominado CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, em favor do Sindicato representativo dos trabalhadores, que ocorrerá no mês de março do ano de 2020, devendo o aludido valor ser depositado na conta da entidade até o dia 10 de abril de 2020. .

Par. 1º - Por possuir a aludida contribuição natureza jurídica tributária, prevista nos art. 8º inciso IV c/c art. 149 da Constituição Federal e do art. 217. I, do Código Tributário Nacional, não será permitida a oposição do trabalhador ao desconto.

Par. 2º - O empregado que não estiver trabalhando no mês de março de 2020, no que gerará o impedimento do desconto, deverá sofrer esse desconto no primeiro mês subsequente ao que der início ao seu contrato de trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão, em locais determinados, quadro de aviso para uso restrito do Sindicato dos Trabalhadores.

Par. 1º - Para impossibilitar o uso dos referidos quadros por pessoas estranhas ao Sindicato, deverão os mesmos ser mantidos fechados, reservando-se ao Sindicato a guarda da chave.

Par. 2º - O Sindicato compromete-se a utilizar tais quadros apenas para colocação de mensagens ou notícias de interesse da categoria que representa, assumindo inteira responsabilidade pelo teor das comunicações neles afixadas.

Par. 3º - É vedada a dispensa dos empregados que participaram da comissão de salário do sindicato profissional, pelo período de sessenta dias contados da assinatura do presente, conforme relação abaixo.

**DISPOSIÇÕES GERAIS
DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS**

O descumprimento de qualquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, sujeitará o infrator a uma multa correspondente a 5 (cinco) salários mínimos, devendo a importância ser depositada na tesouraria da entidade lesada, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da verificação da denúncia.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REUNIÃO QUADRIMESTRAL

Fica estabelecido que a cada quadrimestre os sindicatos poderão se reunir acompanhados de uma comissão composta por 5 (cinco) trabalhadores a fim de discutir sobre as condições, melhorias de trabalho e benefícios em prol da categoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

As empresas observarão as disposições do art. 2º, inciso V, “c”, da Lei 13.103/15, no tocante ao seguro obrigatório ali previsto, com as coberturas estipuladas.

RUBENS DOS SANTOS OLIVEIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB EM TRANSP RODOV DE PASS DE NITEROI/ARRAIAL DO CABO

JOAO HENRIQUE DE PAULA FONSECA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE PASSAGEIROS POR FRETAMENTO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

ANEXOS

ANEXO I - EDITAL DE CONVOCAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.